BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai kewajiban untuk menciptakan pola pikir yang kondusif bagi karyawan di dalam perusahaan. Tidak hanya itu, manajemen SDM juga mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan kinerja keseluruhan yang baik bagi perusahaan serta karyawannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya dari suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai pengalaman, bakat, pengetahuan serta dorongan. Semua kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia tersebut akan sangat mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien dan dengan hasil yang maksimal. Kecanggihan dan perkembangan teknologi, perkembangan isu atau *trend* yang pesat, ketersediaan modal, serta bahan-bahan yang memadai dan berkualitas tidak akan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial yang kemudian akan memanfaatkan dan mengolah seluruh hal tadi demi tercapainya tujuan perusahaan (Hamali, 2016).

Peningkatan kinerja karyawan akan mempersulit pelaku usaha untuk bersaing dalam lingkungan industri yang kompetitif. Karena itu, langkah terpenting dalam mengelola tenaga kerja suatu organisasi adalah meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang sudah ada di sana. Hal ini karena kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dan mempertahankan operasi sehari-harinya tergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Karyawan dilatih untuk mampu mengungkapkan pikiran dan niatnya secara jelas dan efektif. Ada beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal, diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan.

Sutrisno (2013:88) menyatakan bahwa disiplin kerja sangatlah diperlukan untuk menunjang serta mendukung kelancaran segala aktivitas organisasi, agar kiranya dengan disiplin kerja, tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja memiliki manfaat yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dan

keberhasilan perusahaan. Untuk organisasi atau perusahaan, dengan adanya disiplin kerja maka akan terjamin ketertiban serta kemudahan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Untuk karyawan, dengan adanya suasana kerja yang menyenangkan dan positif, maka akan menumbuhkan semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi kerja juga harus dipahami dari perspektif peningkatan kinerja karyawan. Motivasi adalah topik yang sangat penting bagi manajer yang bekerja dengan dan bersama orang lain. Untuk itu, jika seorang pekerja memiliki motivasi kerja yang kuat, maka mereka juga akan memiliki motivasi kerja yang kuat.

Lingkungan kerja adalah faktor penting lainnya dalam membangun kinerja karyawan. Karena cara lingkungan kerja mempengaruhi pekerja ketika mereka berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab mereka, pada akhirnya akan membantu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cara yang aman, etis, dan penuh hormat, maka tempat kerja dikatakan dalam kondisi baik.

Judul penelitian yang dipilih oleh penulis juga sudah didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, yang dimana penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan positif siginifikan antara variabel yang diteliti. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Nur Arifa dan Muhsin (2018), dimana dibuktikan bahwa disiplin ternyata memang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang telah dilakukan oleh Dahrul Siregar (2019) menmbuktikan bahwa motivasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Nur Syahida dan Nanik Suryani (2018) juga membuktikan bahwa ternyata lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. MHS adalah perusahaan teknologi yang berkembang pesat berfokus pada apotik untuk melayani pasien dan mengelola bisnis mereka dengan lebih baik guna meningkatkan kesehatan masyarakat di Asia. PT. MHS adalah tim yang terdiri dari lebih dari 250 orang yang cerdas dan bersemangat di seluruh Asia Tenggara yang menghubungkan lebih dari 170.000 profesional farmasi, 40.000 apotek, dan

menjangkau lebih dari 100 juta pasien setiap bulan melalui jaringannya. PT. MHS bekerja dengan perusahaan farmasi terkemuka dunia serta LSM dan pemerintah.

Kinerja karyawan PT. MHS yang optimal sangat diharapkan oleh perusahaan. Kinerja perusahaan akan meningkat karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Pencapaian dan peningkatan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kepuasan konsumen, volume keluhan yang rendah , dan tujuan yang lebih agresif. Selain itu, kinerja karyawan PT.MHS dapat diuku dengan pelaksanaan tugas mereka yang efektif dan efisien. Berikut adalah kinerja karyawan PTMHS selama 12 bulan terakhir.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. MHS Jakarta Tahun 2018-2020

No	Faktor	Indikator	Bobot	Target Skor	Final Skor		
					2018	2019	2020
1	*Operational / Functional Expertise*	*Professionalism*	30%	5	3.57	3.42	3.66
		Accountability & Dependability					
		Problem-solving					
2	*Customer Centric*	*Customer Engagement*	20%				
		Communication					
		Collaboration & Teamwork					
3	*Results Driven*	*Delivers Results*	30%				
		Project & Application Management					
		Drives Innovation					
4	*Exemplifies Leadership*	*People Leadership*	20%				
		Business & Strategic Leadership					
	Total		100%	5	3.57	3.42	3.66

Sumber: PT. MHS Jakarta 2018-2020

Tabel 1.2 Skala Penilaian

Scale		*5-Point Rating Scale*
5	*Excellent*	*Demonstrates ALL key actions of the level and ALL the next proficiency level*
4	*Exceeds Expectations*	*Demonstrates ALL key actions of the level plus half of the next proficiency level*
3	*Meets Expectation*	*Demonstrates ALL key actions of the level*
2	*Below Expectation*	*Demonstrates only more than half of the key actions of the level*
1	*Need Improvements*	*Does not demonstrate all key actions of the level*

Sumber: PT. MHS Jakarta 2018-2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas yang diperoleh dari PT. MHS Jakarta maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan. Para karyawan telah mampu menjalankan seluruh aktivitas kunci yang menjadi penentu keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan serta sebagian dari tingkat kemampuan selanjutnya yang diminta oleh perusahaan. Pada faktor *Operational / Functional Expertise*, para karyawan telah melebihi ekspektasi perusahaan dalam mematuhi aturan perusahaan yang berlaku, dapat bertanggung jawab dalam ketepatan waktu dan prioritas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, mampu menganalisis masalah yang dihadapi perusahaan dan dapat menentukan tindakan yang tepat untuk memecahkan masalah tersebut.

Pada faktor *Customer Focus*, para karyawan mampu melebihi ekspektasi perusahaan dalam memiliki kemampuan untuk menjadi orang yang dapat dipercaya oleh pelanggan, manajemen, dan pemangku saham juga membangun hubungan kerja yang dapat membawa nilai baik kepada perusahaan, mampu mendengarkan pendapat orang lain dan berpendapat serta memberikan ide dengan jelas baik tertulis maupun tidak, mendorong tim untuk berkomitmen dan bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemudian pada faktor *Results Driven*, karyawan mampu berfokus kepada hasil yang ingin dicapai dan bisa menentukan cara terbaik dalam menyelsaikan pekerjaan untuk mencapai hasil tersebut, berhasil menyelesaikan proyek dari awal hingga akhir, serta mampu memberikan ide-ide baru dan peningkatan untuk mengoptimalkan proses dan produk yang telah ada.

Terakhir, pada faktor *Exemplifies Leadership*, para karyawan telah melebihi ekspektasi perusahaan dalam bertanggung jawab memimpin tim dan mencontohkan nilai-nilai organisasi serta mematuhi kode etikanya untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan, mampu mengelola dan dan mengadakan perubahan dnegan mencari cara untuk memperluas bisnis serta berkontribusi dalam pertumbuhan perusahaan. Namun, dapat diketahui dan dilihat dari data yang ada bahwa secara umum kinerja karyawan PT. MHS belum bisadikatakan optimal dikarenakan belum mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Sejak tahun 2021, PT. MHS menetapkan aturan *work from home* kepada karyawannya dikarenakan adanya pandemi covid-19. Hal ini membuat adanya

beberapa perubahan dan ketentuan baru, karyawan diharuskan bekerja dari rumah tiga kali dalam seminggu., hal tersebut tentu akan akan mempengaruhi kinerja karyawannya dilihat dari aspek disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara dengan pihak manajemen PT. MHS Jakarta, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan jauh lebih baik saat bekerja di kantor jika dibandingkan dengan bekerja dari rumah, karena melalui *Work From Office* karyawan merasa lebih nyaman dan fokus, lebih mudah termonitor, dan memiliki jam istirahat yang lebih jelas sehingga kinerja akan menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, maka penulis mengangkat judul pada penelitian ini adalah **"Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MHS Jakarta"**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka didapatkan rumusan masalah yang akan menjadi fokus utama pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta

b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta

c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. MHS Jakarta

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi perusahaan

Hasil yang telah didapat dari penelitian ini kiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan disiplin, motivasi, lingkungan kerja, serta kinerja karyawannya dari PT. MHS Jakarta

b. Bagi pihak akademis

Sarana untuk melatih berfikir dan mengaplikasikan teori yang didapat di bangku kuliah dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin, motivasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Penelitian dan hasil dari penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai panduan dan diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada pembaca. Penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi untuk mengembangkan model penelitian yang membahas masalah disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dan kesimpulan penelitian dapat digunakan sebagai sumber daya atau data untuk pihak yang ingin melakukan penelitian tentang isu-isu yang relevan.